

2. 取組を進めるに当たり困難であった事例について

A. コースワークの充実・強化

⑥その他

●日本福祉大学医療・福祉マネジメント研究科医療・福祉マネジメント専攻

「高度な専門性を備えた福祉現場の人材養成」の事例

(具体的に何を実施し、何が困難であったのか)

第1に、現場で活躍する高度専門職業人養成を目的とする実践研究コースを設置したが、このコースを希望する院生が、当初期待したおよそ半数よりも少ない人数にとどまった。第2に、従来からの修士論文指導の経験の中で、言語化できる知識や考え方については、(小)論文の添削指導などを通じた教指導育と最終成果物である論文による評価の方法が確立してきているが、高度専門職業人において重要と考えられる暗黙知・臨床知については、確立した指導方法と評価方法が確立していないため、特に評価方法について模索することとなった。第3に、専任教員の中に、実務経験の少ない教員もおり、高度専門職業人養成という人材養成目的を共有し指導を担える教員の不足にも直面した。

(苦労したこと、困難であったことの具体的な要因は何だったのか、それにより実施内容がどのような影響を受けていたのか)

第1の実践研究コースの履修希望者が少なかった点については、前例がないこと、修士論文を書くことを希望する院生が多いこと、指導する教員の側にも特別研究コースの修士論文の方が実践研究コースの定課題報告3本よりも上であるように認識している者が多いために院生に実践研究コースを勧めなかったことなどが考えられる。第2の臨床知の評価方法については、数十年の経験を持つ慶応義塾ビジネススクールなどでも課題として上げられていると聞いているので、評価方法のモデルの蓄積すら乏しい発展途上であることが原因として考えられる。第3の高度専門職業人養成を担える教員不足については、従来型の大学院の専任教員が研究者として養成され、研究業績によって専任されていることが原因と思われる。

(どのように対応し、どのような結果が得られたのか、また、その結果が望ましいものではなかった場合、あらかじめどのように対応していれば適切であったのか、どうすればより良い結果を導くことができたのか)

第1の実践研究コースの履修希望者が少ないことについては、オリエンテーションを増やして説明するなどの努力は行った。モデルとなる修了生を送り出すことが必要と思われる。第2の評価方法については、ポートフォリオの試行的導入、ケース教材の元となる事例研究などを試みた。それに取り組んだ院生達からは

概ね好評であった。第 3 の高度専門職業人養成を担える教員の確保については、実務家教員を委嘱することで最低限度の対応はできたと考えている。今後は専任教員の中で、それを担うあるいはコーディネートできる人材を増やすことが重要と考えている。